

L'incidenza del fattore anagrafico nel mercato e nel rapporto di lavoro^[1]

Prima parte

di Marianna Russo [*]



Il prolungamento della vita lavorativa come conseguenza dell'invecchiamento demografico

“Una buona notizia: molti di noi vivono più a lungo e meglio, grazie alle cure mediche che sono in continuo miglioramento. Siamo di fronte ad un'esplosione demografica delle persone anziane. Non vi sono alternative: se vogliamo vivere più a lungo, dobbiamo affrontare la vecchiaia”^[2].

L'allungamento della vita media^[3] – considerato una delle maggiori conquiste dell'umanità^[4], in quanto reso possibile dal progresso scientifico, dalla prevenzione e cura di malattie prima mortali, dalla promozione di misure di sicurezza stradale e sul lavoro, nonché dal generale miglioramento delle condizioni di vita^[5] – è, però, accompagnato dalla riduzione dei tassi di natalità, comportando come conseguenza l'invecchiamento demografico.

Tale fenomeno, che consiste nell'incremento della quota di persone anziane nella popolazione, è una delle maggiori tendenze demografiche degli ultimi decenni e, secondo gli studi in materia, è destinata ad intensificarsi nel corso del ventunesimo secolo^[6].

Il primo punto da chiarire è, però, cosa si intenda per “anziani”, in quanto tale termine – frequente nei documenti delle Nazioni Unite e dell'Unione Europea ed espresso con i vocaboli *aged*, *older people*, *elderly people* – non specifica la fascia di età o, comunque, i parametri di riferimento possono essere diversi^[7].

Ad esempio, da una ricerca condotta dalla *World Health Organization*^[8] emerge che nella maggior parte dei Paesi sviluppati è pacificamente accolto come criterio di “*older person*” il soggetto che abbia compiuto 65 anni, ma tale definizione non si adatta, ad esempio, alla situazione africana, che presenta una minore aspettativa di vita. Il Rapporto 2013 delle Nazioni Unite sull'invecchiamento della popolazione mondiale effettua una sorta di media tra i dati e – a fini statistici – considera “anziani” i soggetti che abbiano compiuto i 60 anni di età. Nella direttiva comunitaria 2000/78/CE, dedicata alla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, non viene data alcuna definizione di lavoratori anziani, richiamati per ben tre volte nel testo normativo^[9]. Nel regolamento comunitario n. 2204 del 12 dicembre 2002 si fa riferimento a lavoratori *over 50*^[10], mentre nel programma comunitario di Lisbona del 20 luglio 2005^[11] vengono considerati anziani i lavoratori di età compresa tra i 55 e i 64 anni.

Il processo di invecchiamento, com'è evidente, è innanzitutto una realtà biologica, che ha una propria dinamica, in gran parte fuori dal controllo umano.

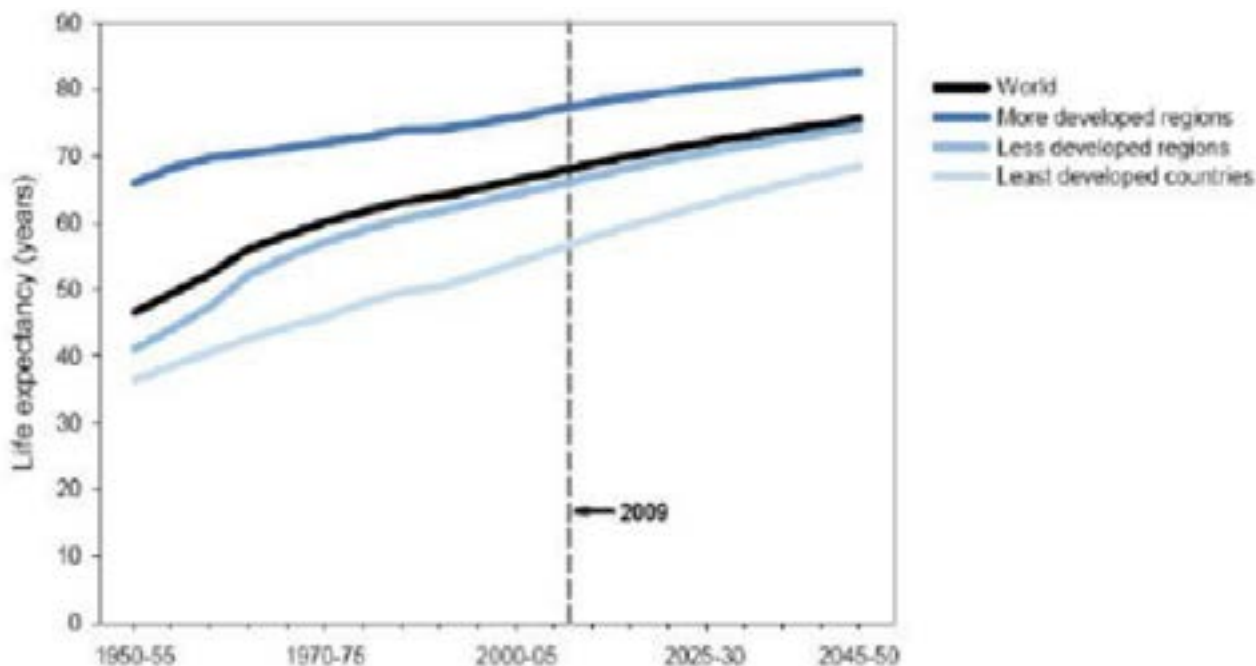
Tuttavia, è anche soggetto alla concezione che ogni società attribuisce alla vecchiaia. Nei Paesi più sviluppati, nei quali il tempo cronologico gioca un ruolo fondamentale, l'età di 60 o 65 anni, equivalente all'età pensionabile, è generalmente considerata come l'inizio della vecchiaia^[12]: secondo tale impostazione il declino fisico e il ruolo sociale e/o professionale sono fortemente legati e interdipendenti.

Occorre, pertanto, fare particolare attenzione all'utilizzo della terminologia, specificando di volta in volta i parametri di riferimento adottati.

Gli studi demografici rilevano che, mentre nel 2000 la popolazione mondiale comprendeva circa 600 milioni di *older people* – intendendo così definire soggetti ultrasessantenni – nel 2050 tale fascia dovrebbe ammontare ad almeno due miliardi di individui^[13].

Tale fenomeno, pur essendo ormai diffuso ovunque, si presenta con estensione e velocità variabili^[14]. Interessa, infatti, in particolare modo i c.d. Paesi sviluppati, cioè quelli a maggior tasso di industrializzazione. I dati statistici rivelano che il Giappone^[15] e l'Europa^[16] sono i Paesi più “vecchi”^[17], mentre negli Stati Uniti d'America viene evidenziato un differente fenomeno, denominato *browning*^[18], consistente “nell'aumento dell'intreccio delle diverse componenti etnico-linguistiche” dovuto ai notevoli flussi migratori in entrata^[19].

Speranza di vita alla nascita. Mondo e regioni in relazione allo sviluppo.
Fonte: U.N. World Ageing Population, 2009



Nei Paesi in via di sviluppo, invece, il più elevato tasso di natalità bilancia – per il momento – l’allungamento dell’aspettativa di vita, anche se nei prossimi decenni è previsto un graduale invecchiamento demografico^[20], seppure in maniera diversificata^[21].

Complessivamente, la popolazione mondiale degli over 60 è aumentata dall’8% del 1950 al 12% nel 2013 e, secondo le previsioni statistiche, raggiungerà il 21% nel 2050. Pertanto, l’invecchiamento della popolazione è una delle “sfide” che l’Unione Europea sta affrontando già da alcuni anni^[22], in quanto – accanto ai cambiamenti climatici, alla sicurezza energetica e alle conseguenze della globalizzazione economica – è una delle cause di maggiore vulnerabilità delle regioni europee^[23]. Inoltre, si tratta di un fenomeno ancora piuttosto recente e, quindi, costituisce un territorio in gran parte inesplorato.

È innegabile che l’invecchiamento della popolazione abbia delle notevoli ripercussioni sia sul mercato del lavoro che sugli stessi modelli organizzativi dell’impresa: la demografia è indubbiamente uno dei “principali fattori di cambiamento dell’economia dei prossimi decenni [...] modificando il numero, le caratteristiche e la composizione della forza lavoro”^[24].

In sintesi, si diventa anziani più tardi e lo si resta più a lungo: come adeguare i sistemi occupazionali e di welfare a questa rilevante trasformazione del tessuto sociale?

Proprio dal confronto e dialogo con altre discipline – in particolar modo la ricerca demografica, sociologica ed economica – è possibile “mutare una prospettiva di analisi di lungo periodo”^[25] e cercare di formulare risposte giuridiche adeguate, perché oggi “non è più possibile leggere le trasformazioni in atto per compartimenti stagni e seguendo l’ottica del contingente”^[26]. D’altro canto, i cambiamenti demografici e il mercato del lavoro sono “interrelati e si influenzano reciprocamente”: non solo i mutamenti demografici influiscono sulla struttura della forza-lavoro, ma, al tempo stesso, “le caratteristiche del mercato del lavoro, le norme sociali e le istituzioni influenzano i comportamenti demografici”^[27]. Il basso livello di inclusione delle donne nel mercato del lavoro, i tassi elevati di disoccupazione giovanile e l’insicurezza del lavoro e del reddito pesano negativamente sui *trends* demografici dell’Europa meridionale – e dell’Italia in particolare – a differenza dei Paesi che promuovono maggiormente politiche c.d. *family friendly* e presentano un livello più alto di integrazione femminile e giovanile nel mercato del lavoro.

Da una panoramica sui vari Paesi che si trovano ad affrontare tale problematica emerge che – pur nelle inevitabili differenze, dovute in gran parte alle caratteristiche proprie del mercato del lavoro interno, alle regolamentazioni nazionali, al livello di occupazione e alla sostenibilità del sistema previdenziale – i punti di contatto sono tanti. In particolare, il graduale

differimento dell'età per l'accesso ai trattamenti pensionistici è un chiaro sintomo di tale trasformazione demografica: il prolungamento dell'attività lavorativa va di pari passo con l'aumento dell'aspettativa di vita.

Ciò è comprensibile alla luce del fatto che la tutela pensionistica per la vecchiaia – considerata come la più comune situazione di bisogno – è collegata alla perdita della capacità di produrre reddito attraverso l'attività lavorativa o, almeno, nelle modalità e con l'intensità con cui veniva precedentemente svolta^[28]. Ciò avviene per senescenza, sulla falsariga del noto motto latino del secondo secolo a.C.: *senectus ipsa est morbus*^[29]. Pertanto, se si vive più a lungo e in migliori condizioni di salute, viene conseguentemente spostata in avanti anche l'età di perdita della capacità lavorativa o, meglio, l'età pensionabile, espressione con cui si identifica il momento di realizzazione dell'evento protetto^[30].

Provvedimenti di innalzamento dell'età pensionabile hanno interessato in maniera significativa numerosi Paesi nel corso dell'ultimo decennio (ad esempio, il Giappone^[31], la Spagna^[32], il Belgio^[33], la Germania^[34], la Svezia^[35] e i Paesi Bassi^[36]). Altri Paesi, come, ad esempio, la Gran Bretagna, non hanno una legge sull'età pensionabile, ma prevedono che al raggiungimento di una determinata età anagrafica il soggetto possa ricevere una pensione statale, pur continuando a lavorare e a ricevere lo stipendio^[37].

È interessante rilevare come la prima previsione normativa sull'età pensionabile sia stata introdotta in Germania dal governo Bismarck nel 1891: in precedenza le persone lavoravano fino alla morte o all'invalidità permanente. Con la riforma bismarckiana l'età per ricevere una pensione statale è stata fissata a settant'anni: all'epoca, però, ben pochi riuscivano a raggiungere tale soglia^[38]!

Nel 1913 l'età pensionabile è stata ridotta a 65 anni, limite adottato da gran parte dei Pa-



esi industrializzati^[39], con possibilità di limiti inferiori e di svariate possibilità di pre-pensionamento. Soltanto nell'ultimo decennio, come segnalato, si assiste – a partire dai Paesi nord-europei – all'aumento dell'età pensionabile fino a 67 anni per entrambi i sessi^[40].

Nel corso degli ultimi anni anche in Italia^[41] si è registrata questa tendenza^[42], dapprima timidamente – in una rapida successione di riforme e c.d. controriforme^[43] – e poi in maniera eclatante nella riforma pensionistica Monti-Fornero, d. l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla l. 22 dicembre 2011, n. 214.

È opportuno rilevare che la difficoltà del legislatore nel fissare l'età pensionabile è anche dovuta al fatto che il concetto stesso di età pensionabile non è “univoco”, in quanto “rapportabile al tipo, più o meno gravoso, di attività lavorativa concretamente svolta”^[44].

In tale ottica, è stato sostenuto che “il pensionamento dovrebbe essere un diritto, non un obbligo”, in quanto “il pensionamento obbligatorio non è più adatto alle condizioni odierne. [...] Pertanto si potrebbe lasciare al lavoratore la decisione su quando vuole andare in pensione, in base alle proprie preferenze.

Le persone che svolgono un'attività faticosa dall'età di quindici anni, ad esempio nell'edilizia, possono ben affermare che, dopo quaranta anni, hanno il diritto di andare in pensione. Alcuni vorranno continuare a lavorare, come nel caso degli Stati Uniti, dove l'età del pensionamento è stata abolita”^[45].

Il prolungamento della vita lavorativa come tentativo di attuazione delle politiche di active ageing

Il prolungamento della vita lavorativa, come visto nel precedente paragrafo, è una diretta conseguenza dell'invecchiamento demografico, ma, al tempo stesso, a tale fenomeno non corrisponde un adeguato livello di occupazione degli *older workers*. I lavoratori anziani non sono pienamente integrati nel mercato del lavoro, come viene evidenziato, a livello europeo, nelle statistiche Eurostat^[46].

Nell'anno 2013 il tasso di occupazione della popolazione tra i 55 e i 64 anni nei 28 Paesi dell'Unione Europea presenta un divario molto ampio, che oscilla tra il 73,6% della Svezia e il 33,5% della Slovenia. La media europea è, comunque, pari al 50,1% e mostra un incremento dell'1,3% rispetto ai dati dell'anno precedente. Al riguardo, è opportuno segnalare che il tasso

di occupazione maschile nella media dei 28 Paesi dell'Unione è pari al 57,5%, mentre il livello delle lavoratrici *over 55*, benché sia in crescita

Tasso di occupazione della popolazione in età 55-64 anni per sesso nei Paesi dell'Unione Europea Anno 2013 (valori percentuali)^[47]

Paesi	Tasso di occupazione 55-64 anni		
	Totale	Uomini	Donne
Svezia	73,6	76,9	70,3
Germania	63,5	69,8	57,5
Estonia	62,6	61,4	63,6
Danimarca	61,7	66,5	56,8
Paesi Bassi	60,1	70,2	50,0
Regno Unito	59,8	66,9	53,1
Finlandia	58,5	56,5	60,5
Lettonia	54,8	55,2	54,6
Lituania	53,4	56,1	51,2
Repubblica Ceca	51,6	62,5	41,4
Irlanda	51,3	59,3	43,4
Cipro	49,6	61,1	38,3
Bulgaria	47,4	51,9	43,4
Portogallo	46,7	53,2	40,7
Francia	45,6	48,3	43,1
Austria	44,9	54,3	36,0
Slovacchia	44,0	53,3	35,7
Spagna	43,2	50,5	36,3
ITALIA	42,7	52,9	33,1
Belgio	41,7	47,7	35,8
Romania	41,5	51,5	32,7
Polonia	40,6	51,3	31,0
Lussemburgo	40,5	48,3	32,4
Ungheria	38,5	46,2	32,3
Croazia	36,5	43,7	29,7
Malta	36,2	53,9	18,7
Grecia	35,6	45,8	25,9
Slovenia	33,5	41,8	25,2
UE28	50,1	57,5	43,3

dell'1,6% rispetto all'anno precedente, si attesta al 43,3%. Nei Paesi europei – ad eccezione della Finlandia e dell'Estonia – il tasso di occupazione maschile dei 55-64enni si presenta di gran lunga superiore a quello femminile.

Come emerge chiaramente dalla tabella di seguito riportata, l'Italia si posiziona al 19° posto nella graduatoria europea, con circa 7 punti percentuali al di sotto della media comunitaria.

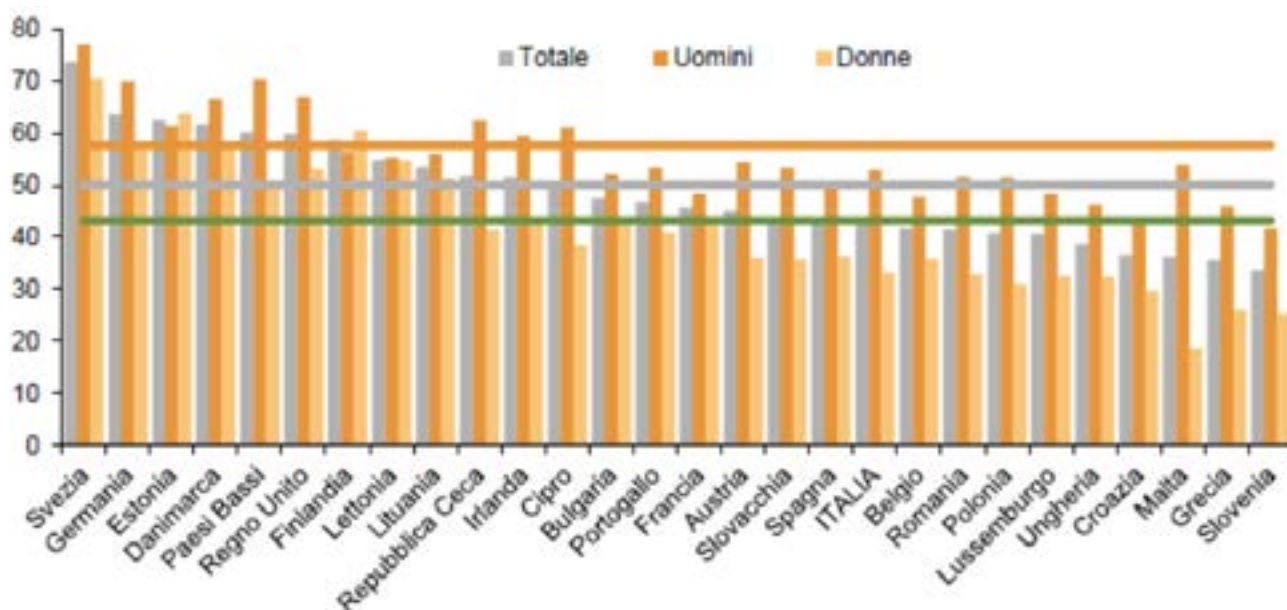
I dati, pertanto, non sono confortanti: al cambiamento del fattore demografico non corrisponde un adeguato cambiamento del mercato del lavoro, che non si presenta in grado di garantire la partecipazione dei lavoratori più anziani, ma tende ad escludere dal circuito produttivo gli *over 55*^[48].

Numerose sono le ragioni del divario tra il dato demografico e quello occupazionale e altrettante sono le conseguenze, che incidono sia a livello individuale che collettivo.

Com'è stato rilevato, l'inattività precoce dei lavoratori tra i 55 e i 64 anni comporta non soltanto la perdita della possibilità di un guadagno ulteriore, ma soprattutto di un'opportunità di realizzazione personale che si ripercuote negativamente sulla salute sia fisica sia psicologica dell'individuo^[49].

L'inattività coattiva genererebbe una sorta di "infelicità sociale", in quanto l'essere umano "rientra nella categoria di *homo faber* [...] e vuole contribuire a qualcosa"^[50]. In tale ottica l'inattività è interpretata come una violazione del diritto all'autonomia, alla dignità e alla partecipazione.

L'esclusione dei lavoratori "anziani" dal mercato del lavoro si ripercuote, però, anche sulla collettività: com'è stato efficacemente sostenuto,



“l’economia non potrà sopravvivere senza i talenti e l’esperienza dei lavoratori meno giovani”^[51], ma neanche senza il loro effettivo contributo, salvo il rischio di un forte squilibrio tra la popolazione “attiva” e quella economicamente dipendente^[52].

Dall’ultimo rapporto demografico redatto a cura della Commissione Europea emerge che il c.d. indice di dipendenza degli anziani – cioè, il rapporto tra soggetti pensionati e lavoratori in attività – si raddoppierà nel giro di un ventennio^[53], fino ad arrivare ad un “anziano” ogni due lavoratori “giovani”!

Inoltre, la prematura esclusione dei lavoratori *over 55* dal regolare circuito produttivo favorisce il rischio di lavoro sommerso, fenomeno piuttosto rilevante nel nostro Paese^[54].

Già nella seconda metà del secolo scorso la questione è stata affrontata con grande attenzione e preoccupazione dalle istituzioni a livello internazionale: basti pensare alle 62 raccomandazioni contenute nel Piano di azione sull’invecchiamento della popolazione adottato dalle Nazioni Unite nel 1968, all’*Older Workers Recommendation* elaborata nel 1980 dall’OIL per la protezione dei diritti dei lavoratori anziani, alle numerose campagne di sensibilizzazione promosse sul tema dall’ONU.

L’Unione Europea ha inserito da tempo nella propria agenda l’impegno nei confronti del c.d. invecchiamento attivo^[55], attraverso la promozione di politiche di prolungamento della vita lavorativa e di valorizzazione del contributo che gli anziani possono offrire alla società. A tal fine la Commissione Europea ha dedicato l’anno 2012 all’*active ageing* e alla solidarietà intergenerazionale^[56], ma sembra che le numerose iniziative di sensibilizzazione proposte non abbiano ancora prodotto i risultati sperati.

Pertanto, l’obiettivo di una maggiore inclusione degli *over 55* nel mercato del lavoro è stato riproposto – anche se in maniera più generica – nella strategia Europa 2020 ed è oggetto di recentissime decisioni del Consiglio, che invi-

tano gli Stati membri a “intensificare gli sforzi per realizzare strategie di invecchiamento attivo che consentano l’allungamento della vita lavorativa”^[57].

Per fare in modo che questo non rimanga un mero auspicio, ma si traduca in strategie concrete, sono necessarie delle azioni positive che favoriscano una maggiore partecipazione dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro.

Ovviamente, il primo passo da fare consiste nell’effettività della tutela contro ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nei confronti dei lavoratori più maturi, sia nella fase di instaurazione del rapporto di lavoro sia nella fase estintiva^[58]. La direttiva comunitaria sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro^[59] è stata recepita in Italia con il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, introducendo anche l’età tra i fattori di rischio contemplati nell’art. 15 dello Statuto dei lavoratori, rubricato “atti discriminatori”^[60].

Accanto all’approccio anti-discriminatorio risulta, però, fondamentale l’introduzione o, comunque, la promozione di misure “positive”, che possono riguardare sia la previsione di incentivi economici^[61] per i datori che assumano lavoratori *over 55*, sia l’implementazione di interventi mirati ad una maggiore qualità della vita lavorativa degli “anziani”. Gli strumenti economici da soli, infatti, non sono sufficienti, ma richiedono la contestuale presenza di misure tese a valorizzare il contributo dei lavoratori più anziani attraverso una maggiore attenzione all’equilibrio tra vita e lavoro e alla formazione permanente in tutte le fasi dell’attività professionale^[62].

Il c.d. *age management*^[63], cioè la corretta gestione del personale anziano, consiste, in pratica, in un’organizzazione delle risorse umane che rivolga particolare attenzione alla flessibilizzazione dell’orario di lavoro^[64] e alla promozione di adeguati interventi per garantire la salute^[65] e la sicurezza nei luoghi di lavoro^[66]. Inoltre, risulta indispensabile una maggiore cura della formazione e dell’aggiornamento, anche tecnologico, degli *older workers*^[67]: è questo uno dei punti dolenti nell’attuazione delle politiche di invecchiamento attivo.

Al riguardo si potrebbe affermare che l’Unione Europea sia spaccata in due: i Paesi nord-europei sono impegnati già da parecchi anni sul fronte della formazione permanente dei lavoratori, conseguendo buoni risultati di inclusione dei più anziani nel mercato del lavoro; nei Paesi meridionali tale questione non è ancora considerata una priorità e, generalmente, i lavoratori più maturi non partecipano – sia



per scelta personale sia per decisione imprenditoriale – ai corsi di aggiornamento organizzati in azienda^[68].

A ben vedere, le politiche di *active ageing* rispondono anche ai principi della nostra Carta costituzionale e ne possono costituire una valida attuazione.

Basti pensare che l'art. 2 Cost. “riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo [...] e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale”. L'art. 3, comma 2, Cost. afferma che “è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”. Ancora, con maggiore chiarezza, l'art. 4 Cost. sancisce per “tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto” e, al secondo comma, specifica che “ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società”. Inoltre, il secondo comma dell'art. 35 Cost. fa un esplicito riferimento alla cura per la “formazione ed elevazione professionale dei lavoratori”, mentre l'art. 32 Cost., sulla tutela della salute come “fondamentale diritto dell'individuo”, è il cardine su cui si fondano l'attenzione e la promozione nei confronti delle misure di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Eppure, in Italia le politiche di invecchiamento attivo stanno ancora muovendo i primi – timidi – passi. A parte le misure finalizzate all'innalzamento dell'età pensionabile^[69], possono registrarsi, a partire dalla c.d. Riforma Biagi^[70], alcuni incentivi all'occupazione dei lavoratori anziani. Si tratta di incentivi di diversa natura: alcuni sono economici – come, ad esempio, gli sgravi previdenziali previsti per l'assunzione di lavoratori di età non inferiore



a 50 anni, che siano disoccupati da oltre dodici mesi^[71] – altri riguardano l'introduzione di tipologie contrattuali *ad hoc*, come ad esempio il contratto di inserimento^[72] – ormai abrogato^[73] – o il contratto di lavoro intermittente^[74].

Un segnale di attenzione nei confronti della formazione permanente dei lavoratori – e, quindi, anche dei lavoratori anziani – è ravvisabile *in nuce* in alcuni interventi normativi dell'ultimo decennio^[75], espresso con maggiore chiarezza nella legge n. 92/2012^[76] e, da ultimo, nell'art. 1 d. lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, secondo cui “la Repubblica, nell'ambito delle politiche pubbliche di istruzione, formazione, lavoro, competitività, cittadinanza attiva e del *welfare*, promuove l'apprendimento permanente quale diritto della persona e assicura a tutti pari opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze comunque acquisite in accordo con le attitudini e le scelte individuali e in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale”^[77].

Per incrementare il ricorso alla formazione permanente dei lavoratori sarebbe, però, opportuno un maggiore coinvolgimento delle organizzazioni sindacali attraverso la contrattazione collettiva^[78]. Allo stato attuale, sembra che in questo campo le parti sociali non stiano giocando un ruolo decisivo né a livello europeo^[79] né in Italia^[80], in quanto più preoccupate degli aspetti di protezione sociale – nell'ottica della tutela antidiscriminatoria – che delle misure di *active ageing* vere e proprie. Eppure, la promozione dell'invecchiamento attivo è considerata già dall'inizio del secolo una cartina al tornasole per la verifica della vitalità delle relazioni industriali^[81].

Probabilmente, com'è stato rilevato, “la ragione principale della carente attenzione del legislatore italiano per le tematiche dell'invecchiamento attivo risiede nel consolidato e ricorrente utilizzo di meccanismi di prepensionamento per ridurre le tensioni occupazionali”^[82]. Tale fenomeno, però, non riguarda soltanto l'Italia, in quanto il c.d. prepensionamento “per ragioni inerenti al mercato del lavoro è divenuto una situazione sociale riconosciuta ed accettata dalle società europee”^[83].

Alla luce di questa – seppur rapida – panoramica sulle politiche di invecchiamento attivo a livello comunitario e nazionale, si può affermare che il prolungamento della vita lavorativa – possibilmente accompagnata da una maggiore attenzione per la qualità del lavoro e da una formazione permanente – rientri tra gli obiettivi perseguiti per una maggiore partecipazione degli anziani al mercato del lavoro^[84]. ■

Note

- [1] L'articolo è tratto dalla tesi di "Dottorato di ricerca in Diritto dell'economia e dell'impresa, di procedura civile e di diritto internazionale" dal titolo "La prosecuzione del rapporto di lavoro oltre l'età pensionabile: tra tutele individuali ed esigenze di ricambio generazionale", discussa dall'Autrice il 14-12-2015 presso la Sapienza Università di Roma. I risultati di tale ricerca sono stati pubblicati nell'opera monografica "Età pensionabile e prosecuzione del rapporto di lavoro. Tutele individuali e misure di ricambio generazionale", edita da Editoriale Scientifica nel 2017.
- [2] R. Blanpain, *Le differenze di trattamento e la discriminazione connessa all'età: una società per tutte le età*, in *Dir. rel. ind.*, 2005, IV, p. 942.
- [3] Dagli studi demografici risulta che la speranza di vita nel 1950 era di 65 anni nei Paesi più sviluppati, a fronte dei soli 42 anni nei Paesi meno sviluppati. Nel 2015 l'aspettativa di vita è di 78 anni nei Paesi più sviluppati e di 68 anni nei Paesi meno sviluppati: il divario sta, pertanto, diminuendo. La previsione è di progressivo aumento della speranza di vita nei prossimi decenni: nel 2050 dovrebbe raggiungere gli 83 anni nei Paesi più sviluppati e 75 anni negli altri. Inoltre, i dati statistici rilevano che l'aspettativa di vita è maggiore per le donne rispetto agli uomini.
- [4] Vd. United Nations – Department of economic and social affairs, *World population ageing 2013*, New York, 2013, p. 6, in *www.un.org*.
- [5] Sul punto, vd. W. Bromwich – O. Rymkevitch, *Verso un diritto del lavoro per tutte le età*, in *Dir. rel. ind.*, 2005, IV, p. 933.
- [6] Vd. United Nations – Department of economic and social affairs, *Op. cit.* p. 3.
- [7] Sul punto si è soffermata L. Galantino, *Lo svolgimento del rapporto di lavoro e le discriminazioni relative all'età*, in *Dir. rel. ind.*, 2005, IV, p. 954.
- [8] Vd. *www.who.int*.



- [9] Due volte nel preambolo e poi nell'art. 6, comma 1, lett. a).
- [10] Art. 2, lett. e) n. VII del regolamento n. 2204/2002.
- [11] In *www.ec.europa.eu*.
- [12] Per un approfondimento, cfr. M. Gorman, *Development and the rights of older people*, in AA. VV., *The ageing and development report: poverty, independence and the world's older people*, Earthscan Publications, London, 1999, p. 3.
- [13] Cfr. R. Lee, *The demographic transition: three centuries of fundamental change*, in *Journal of Economic Perspectives*, 2003, vol. 17, n. 4, p. 3; United Nations - Department of economic and social affairs - Population Division, *World Population Prospects. The 2008 Revision*, New York, 2009, p. 3 ss., in *www.un.org*.
- [14] Il dato più impressionante è proprio il ritmo di invecchiamento della popolazione, che, a partire dagli anni '70 del secolo scorso, si è andato via via accentuando. Nei prossimi decenni il tasso annuo di crescita della popolazione generale si attesterà al di sotto dell'1%, mentre quello della popolazione ultrasessantenne sarà del 2-3%: sul punto, vd. G. Maciocco, *La popolazione mondiale nel 2050*, in *www.saluteinternazionale.info*.
- [15] Nel 2010 il Giappone ha superato di oltre il 6% la percentuale mondiale di popolazione "anziana" e, secondo le previsioni, nel 2050 oltre il 10% della sua popolazione nazionale avrà più di 80 anni: cfr. United Nations - Department of economic and social affairs – Population Division, *Op. cit.*, p. 5.
- [16] In particolare, sette Paesi europei (Italia, Francia, Svezia, Germania, Belgio, Svizzera e Spagna) nel 2010 presentavano una percentuale di popolazione anziana superiore del 5% al livello mondiale: cfr. United Nations - Department of economic and social affairs – Population Division, *Op. cit.*, p. 5. Secondo il Report dell'Unione Europea, entro il 2060 i cittadini over 65 raggiungeranno il 28% della popolazione e gli ultraottantenni passeranno dal 5% al 12%: vd. European Commission – Directorate for economic and financial affairs, *The 2015 Ageing Report: Underlying assumptions and projection methodologies*, Bruxelles, 2014, IV, p. 2, in *www.ec.europa.eu*.
- [17] Le proiezioni demografiche a lungo termine rivelano che l'Europa "sta rapidamente diventando grigia": vd. European Commission – Directorate for economic and financial affairs, *The 2015 Ageing Report: economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*, Bruxelles, 2015, n. 3, p. 1, in *www.eu.europa.eu*.
- [18] Tale termine viene adoperato per la prima volta da J. H. Johnson – W. C. Farrell – C.

Guinn, *Immigration Reform and the Browning of America: Tensions, Conflicts and Community Instability in Metropolitan Los Angeles*, in *International Migration Review*, 1997, Vol. 31, n. 4, p. 1.

- [19] Sul punto vd. F. Sperotti, *Il browning della forza lavoro: problemi e benefici potenziali per le aziende*, in *Bollettino Adapt*, 2011, 18 aprile, n. 15, p. 1 ss.
- [20] Cfr. United Nations - Department of economic and social affairs, *Op. cit.*, p. X.
- [21] Alcuni Paesi, come ad esempio Cile, Singapore, Argentina, Israele e Cina, presentano un più avanzato stadio di *ageing*, mentre altri, come quelli compresi nelle regioni *sub-Sahariane* dell'Africa e nel sud-est asiatico, manifestano una minore percentuale di persone anziane e un ritmo di invecchiamento più lento: cfr. United Nations, *World Population Ageing 2013*, *Op. cit.*, p. 11.
- [22] Per un approfondimento, vd. H. Blossfeld – S. Buchholz – K. Kurz, *Aging populations, globalization and labor market. Comparing late working life and retirement in modern societies*, UK, 2011, p. 3 ss.
- [23] Vd. F. Spagnuolo, *Attualità, tendenze e prospettive della politica di coesione europea*, in *Riv. it. dir. pubb. com.*, 2010, III-IV, p. 845.
- [24] F. Sperotti, *Demografia e mercato del lavoro: i cambiamenti dei prossimi quarant'anni*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, I, p. 106.
- [25] M. Barbera, *Introduzione. Cambiamenti demografici, mercato del lavoro e regolazione giuridica*, in *Riv. giur. lav.*, 2015, III, p. 243.
- [26] M. Barbera, *Op. cit.*, p. 248.
- [27] R. Semenza, *Condizioni occupazionali e comportamenti demografici. Le singolarità del caso italiano*, in *Riv. giur. lav.*, 2015, III, p. 249.
- [28] Sul punto, vd. M. Cinelli, *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 518.
- [29] P. Terenzio Afro, *Phorm.*, IV, I, v. 575.
- [30] M. Cinelli, *Op. cit.*, p. 529. Vd. *amplius* cap. 2, par. 1.
- [31] Tra le misure introdotte per l'occupazione delle persone anziane è stato previsto l'innalzamento



- della soglia dell'età minima per l'accesso alla pensione a 65 anni: per un approfondimento sul punto, vd. Ministry of Health, Labour and Welfare, *Employment measures for older people in Japan*, Japan, 2008, in *www.globalaging.org*.
- [32] Vd. l. 1 agosto 2011, n. 27 sull'aggiornamento, adeguamento e modernizzazione del sistema di sicurezza sociale, nonché l'aggiornamento dell'Accordo collettivo c.d. di Toledo, che definisce come "obiettivo necessario e auspicabile" il prolungamento della vita lavorativa. Cfr. anche il decreto legge reale 15 marzo 2013, n. 23. Vd. anche H. Ysas, *The role of the social partners in tackling with older workers' difficulties in the labour market: the Spanish strategy 55+ in the EU policy context*, relazione tenuta in occasione della seconda Conferenza Internazionale Labour Law Research Network, Amsterdam, 25-27 giugno 2015, in *www.labourlawresearch.net*.
- [33] Il Belgio ha elevato l'età minima pensionabile da 60 a 62 anni: vd. Act 28 dicembre 2011.
- [34] La riforma pensionistica del 2007 ha previsto un graduale incremento dell'età pensionabile (65 anni + n. mesi) per i lavoratori nati dopo il 1946.
- [35] Già dal 1999 la riforma pensionistica svedese prevede la possibilità di scelta dell'età pensionabile da un minimo di 61 a un massimo di 67 anni.
- [36] La riforma pensionistica del 7 febbraio 2012 introduce un graduale innalzamento dell'età pensionabile fino a 67 anni.
- [37] Vd. European Commission, *The 2015 Ageing Report: Underlying assumptions and projection methodologies*, *Op. cit.*, p. 35.
- [38] Per una ricostruzione sull'età pensionabile nei Paesi europei dal XIX secolo ad oggi, cfr. D. Avramov – M. Maskova, *Active ageing in Europe*, Lussemburgo, 2003, p. 19 ss.
- [39] Per un approfondimento sul punto, vd. K. Jabobs - M. Kholi - M. Rein, *The evolution of early exit: a comparative analysis of labor force participations patterns*, in AA. VV., *Time for retirement: comparative studies of early exit from the labor force*, Cambridge University Press, 1991, p. 36 ss.
- [40] D. Avramov – M. Maskova, *Op. cit.*, p. 19.
- [41] Il fenomeno dell'invecchiamento demografico interessa in particolar modo il nostro Paese, in cui, tra la seconda metà degli anni '50 e la prima metà degli anni '70, si è assistito a un vero e proprio *boom* demografico.
- [42] Per un'ampia ricostruzione delle riforme in materia pensionistica, cfr. M. Cinelli, *Op. cit.*, p. 522 ss; M. Persiani, *Diritto della previdenza sociale*, Cedam, Padova, 2014, p. 272 ss.
- [43] Cfr. M. Cinelli, *Op. cit.*, p. 534.
- [44] M. Cinelli, *Op. cit.*, p. 529.

- [45] R. Blanpain, *Op. cit.*, p. 942.
- [46] Vd. www.noi-italia.istat.it.
- [47] Vd. www.noi-italia.istat.it.
- [48] Cfr. D. Avramov – M. Maskova, *Op. cit.*, p. 94.
- [49] Sul punto, vd. D. Avramov – M. Maskova, *Op. cit.*, p. 96.
- [50] R. Blanpain, *Op. cit.*, p. 942.
- [51] R. Blanpain, *Op. cit.*, p. 944.
- [52] Cfr. A. Russo – R. Salomone – M. Tiraboschi, *Invecchiamento della popolazione, lavoratori anziani e politiche del lavoro: riflessioni sul caso italiano*, Adapt, 2002, n. 7, p. 12.
- [53] European Commission – Directorate for economic and financial affairs, *The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections*, *Op. cit.*, p. 22.
- [54] A. Russo – R. Salomone – M. Tiraboschi, *Op. cit.*, p. 8. Per un approfondimento sul lavoro irregolare nel nostro Paese, vd. M. Russo, *Spunti di riflessione sul lavoro irregolare in Italia*, in *Diritto & Diritti*, maggio 2014.
- [55] Cfr. Eurostat, *Active ageing and solidarity between generations. A portrait of the European Union*, Lussemburgo, 2011, p. 7 ss.
- [56] Vd. European Commission – Directorate for employment, *The EU contribution to active ageing and solidarity between generations*, Lussemburgo, 2012, p. 3 ss., in www.ec.europa.eu.
- [57] Consiglio UE, Decisione 5 ottobre 2015, n. 1848 sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione per il 2015.
- [58] Per un approfondimento sul tema, vd. K. Riesenhuber, *The EC anti-discrimination framework directive 2000/78*, in N. Bokum – T. Flanagan – R. Sands – R. Steinau-Steinrück, *Age discrimination law in Europe*, Wolters Kluwer, 2009, p. XXVII ss.
- [59] Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000.
- [60] Sullo stato dell'arte della tutela contro la

discriminazione anagrafica nell'Unione Europea e in Italia, vd. *amplius* cap. 4, par. 4.2.

- [61] Vd. European Committee, *Active ageing and gender equality policies*, Publications Office of the European Union, Bruxelles, 2012, p. 71.
- [62] Sul punto, vd. Programma comunitario di Lisbona del 20 luglio 2005 sulle “azioni comuni per la crescita e l'occupazione” in www.ec.europa.eu.
- [63] Vd. T. Tikkanen- B. Nyhan, Preface, in T. Tikkanen- B. Nyhan (a cura di), *Promoting lifelong learning for older workers. An International overview*, Cedefop, Lussemburgo, 2006, p. 5.
- [64] In alcuni Paesi europei, come ad esempio Austria, Belgio e Germania, già da alcuni anni sono previste delle misure di riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori ultracinquantenni che ne facciano richiesta: per un approfondimento, vd. European Committee, *Active ageing*, *Op. cit.*, p. 69.
- [65] Benché gli studi specifici sull'argomento rilevino che siano soprattutto i lavoratori più giovani ad essere coinvolti negli infortuni sul lavoro, sono, però, i dipendenti più anziani a riceverne le conseguenze più gravi, spesso mortali: vd., *ex multis*, S. Salminen, *Have young workers more injuries than older ones? An international literature review*, in *Journal of Safety Research*, 2004, n. 35, p. 513 ss.
- [66] Sul punto, cfr. Comunicazione n. 2014/332 della Commissione europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro per il periodo 2014-2020: “il conseguimento dell'allungamento della vita lavorativa dipende in larga misura da un adeguamento opportuno dei luoghi di lavoro e dell'organizzazione del lavoro, compresi l'orario di lavoro, l'accessibilità del luogo di lavoro e gli interventi sul luogo di lavoro studiati appositamente per i lavoratori anziani”. Al riguardo, l'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro (OSHA) evidenzia come gli investimenti aziendali a sostegno della promozione dell'invecchiamento attivo realizzino un miglioramento della produttività ed una proporzionale riduzione dei problemi di salute legati all'età: ogni euro investito determina un utile pari almeno a tre euro sotto forma di contrazione dei tassi di assenze per malattia e dei costi dovuti a disabilità sul lavoro derivanti da patologie psichiche e dell'apparato muscolo-scheletrico (in www.osha.europa.eu).
- [67] European Committee, *Active ageing*, *Op. cit.*, p. 76.



- [68] T. Tikkanen, *The lifelong learning debate and older workers*, in T. Tikkanen- B. Nyhan (a cura di), *Op. cit.*, p. 19 ss. Per una panoramica sulle strategie da adottare per un maggior coinvolgimento nella formazione permanente, vd. T. Tikkanen- B. Nyhan, *Introduction: innovative learning measures for older workers*, in Cedefop, *Innovative learning measures for older workers*, Lussemburgo, 2008, p. 5.
- [69] Vd., da ultimo, l'art. 24 d. l. n. 201/2011, conv. con modificazioni dalla l. n. 214/2011, che eleva a 66 anni (67 dal 2021) l'età pensionabile.
- [70] D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
- [71] Vd. art. 4, commi 8-10, l. 28 giugno 2012, n. 92, che stabilisce, a far data dal primo gennaio 2013, una riduzione per dodici mesi del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro che assuma con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in somministrazione, un lavoratore ultracinquantenne disoccupato da almeno dodici mesi. Tale sgravio si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data di assunzione nel caso di contratto a tempo indeterminato.
- [72] Art. 54, comma 1, lett. c), d. lgs. n. 276/2003.
- [73] Ad opera dell'art. 1, comma 15, l. n. 92/2012.
- [74] Introdotto dall'art. 34, comma 2, d. lgs. n. 276/2003 e recentemente disciplinato dall'art. 13, comma 2, d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, sul riordino delle tipologie contrattuali, in attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, c.d. *Jobs Act*.
- [75] Vd. art. 2, lett. a), l. 28 marzo 2003, n. 53, legge delega sulle norme generali in materia di istruzione e di livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale: "è promosso l'apprendimento in tutto l'arco della vita e sono assicurate a tutti pari opportunità di raggiungere elevati livelli culturali e di sviluppare le capacità e le competenze, attraverso conoscenze e abilità, generali e specifiche, coerenti con le attitudini e le scelte personali, adeguate all'inserimento nella vita sociale e nel mondo del lavoro, anche con riguardo alle dimensioni locali, nazionale ed europea".
- [76] Vd. art. 4, comma 51, l. n. 92/2012: "In linea



- con le indicazioni dell'Unione europea, per apprendimento permanente si intende qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale".
- [77] Per un approfondimento, vd. S. Ciucciolino, *Apprendimento permanente*, in *Libro dell'anno del diritto 2013, Roma, 2013*, p. 400; L. Tessaroli, *Verso la certificazione delle competenze*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2014, II, p. 233; L. Valente, *La certificazione delle competenze nel decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, in *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Bari, 2015, p. 995.
- [78] Cfr. R. Blanpain, *Op. cit.*, p. 942.
- [79] Vd. H. Ysas, *Op. cit.*, in *www.labourlawresearch.net*.
- [80] M. Corti, *Active ageing e autonomia collettiva. "Non è un Paese per vecchi", ma dovrà diventarlo presto*, in *Lav. dir.*, 2013, III, p. 387.
- [81] Cfr. M. Biagi, *Cambiare le relazioni industriali: considerazioni sul rapporto del gruppo di alto livello sulle relazioni industriali e il cambiamento nella U.E.*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, p. 147 ss.
- [82] M. Corti, *Op. cit.*, p. 385.
- [83] A. Numhauser-Henning, *Diritti pensionistici e norme comunitarie di coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale alla luce degli sviluppi in materia di immigrazione e mercato del lavoro*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2003, II, p. 478.
- [84] Per un ulteriore approfondimento, vd. T. Treu, *Le politiche di active ageing*, in M. Madia (a cura di), *Un welfare anziano. Invecchiamento della popolazione o ringiovanimento della società?*, Il Mulino, Bologna, 2007, p. 55; A. Pozzi (a cura di), *Un modello di autovalutazione delle politiche di active ageing: verso la certificazione sociale di anzianità aziendale*, Franco Angeli, Milano, 2007; V. Ferrante, *Invecchiamento attivo e prolungamento della vita lavorativa*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, Jovene, Napoli, 2011, III, p. 1187; T. Treu (a cura di), *L'importanza di essere vecchi. Politiche attive per la terza età*, Il Mulino, Bologna, 2012, p. 24.

[*] La Dr.ssa Marianna Russo è Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro presso la Direzione Centrale Risorse umane, finanziarie e logistica, attualmente in congedo straordinario per aver vinto il concorso da ricercatrice di Diritto del Lavoro presso l'Università Telematica "Leonardo da Vinci" di Chieti